



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE



INDICE

SEZIONE I	3
I.I. Il Piano di uguaglianza di genere ed il coordinamento con gli altri documenti di programmazione della Scuola Superiore Sant'Anna	3
I.II. La dimensione di genere alla Scuola Superiore Sant'Anna	4
SEZIONE II	5
II.I. Il Piano di uguaglianza di genere della Scuola Superiore Sant'Anna: struttura e contenuti	5
II.II. Obiettivi specifici e misurazioni per Aree chiave.....	6
AREA 1	9
Azione 1.1- Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro	10
Azione 1.2 - Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata	11
Azione 1.3 - Previsione di un <i>benefit</i> mensile della durata di un anno per il periodo di maternità.....	12
Azione 1.4 - Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di <i>welfare</i>	13
Azione 1.5 - Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere.....	14
Azione 1.6 - Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle "Carriere Alias"	15
Azione 1.7 - Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della <i>gender equality</i> , delle pari opportunità e della non discriminazione.....	16
Azione 1.8 - Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola.....	17



Azione 1.9 - Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere.....	18
Azione 1.10 - Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola	19
AREA 2	20
Azione 2.1 - Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"	21
AREA 3	22
Azione 3.1 - Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi volte al rispetto della parità di genere	23
Azione 3.2 - Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca.....	24
Azione 3.3 - Corsi di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i>	25
Azione 3.4 - Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità	26
Azione 3.5 - Campagne <i>social</i> per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato.....	27
Azione 3.6 - Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"	28
AREA 4	29
Azione 4.1 - Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica.....	30
Azione 4.2 - Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere	31
Azione 4.3 - Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del <i>diversity management</i>	32
Azione 4.4 - Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca	33
AREA 5	34
Azione 5.1 - Costituzione "Sportello Antiviolenza" congiunto SSSA-UNIFI-SNS	35
Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione da parte della <i>Task Force</i> "Per un'accademia inclusiva e antisessista"	36
Azione 5.3 - Analisi delle fonti pertinenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento.....	37
Azione 5.4 - Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico.....	38
Azione 5.5 - Formazione per il personale in posizione di <i>leadership</i> e per il personale docente e ricercatore	39
Azione 5.6 - Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere	40



SEZIONE I

I.1. Il Piano di uguaglianza di genere ed il coordinamento con gli altri documenti di programmazione della Scuola Superiore Sant'Anna

L'adozione del Piano di uguaglianza di genere (di seguito GEP¹) si colloca all'interno della strategia europea 2020-2025 per l'uguaglianza di genere ed è stata introdotta dalla Commissione per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Proprio per rafforzare l'impegno strategico e nel contempo ribadire la necessità di una continua integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche ed in tutti i programmi dell'Unione Europea, tale misura costituisce un requisito di accesso ai finanziamenti del Programma Horizon Europe (2021-2027) per tutti gli enti di ricerca e gli Istituti di Istruzione Superiore.

Questa scelta della Commissione appare assolutamente coerente con le finalità istituzionali - delineate nelle proprie fonti interne - perseguite dalla Scuola che è pienamente consapevole della funzione formativa propria di tutte le istituzioni universitarie, pubbliche in particolare, e della speciale funzione sociale assegnata ad una istituzione universitaria che seleziona i propri allievi e le proprie allieve sulla base di procedure pubbliche trasparenti finalizzate alla ricerca dei capaci e dei meritevoli, la Scuola si fa interprete dei valori costituzionali che sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento, e di tutte le altre attività che si realizzano in ambito universitario, ed informa ad essi il suo operato per favorire l'eccellenza e la creazione di un ambiente di studio e lavoro caratterizzato dalla correttezza, dal confronto e dalla libertà.

Il GEP della Scuola è redatto nel rispetto delle Linee guida europee con riferimento sia ai requisiti procedurali sia ai contenuti che deve incorporare.² Inoltre esso si coordina con la normativa esistente nella realtà giuridica italiana, collegandosi al ciclo di programmazione di Ateneo e ad altri strumenti politici e operativi, quali il Piano delle Azioni positive (PAP) e il Bilancio di Genere adottati dalla Scuola.

Il GEP ha lo scopo di definire la strategia per l'uguaglianza di genere, integrando tale prospettiva nella programmazione strategica della Scuola. In questo senso, il documento si pone in continuità con il Piano strategico pluriennale 2017-2020, che si proponeva di ridurre progressivamente il gender gap nel corpo docente e negli organi di governo della Scuola (obiettivo 10) attraverso alcune azioni riferite alla composizione delle commissioni, alle chiamate dirette e per chiara fama e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.³ Queste indicazioni sono state riprese nel Piano di orientamento strategico 2019-2025, nonché nel documento programmatico per il triennio 2020-2022.⁴ Il GEP contribuisce all'attuazione di questo scopo con la previsione di un programma strutturato di azioni e iniziative per il triennio 2022-2024. Tali azioni sono, in parte, individuate nello stesso GEP; in una parte consistente esse costituiscono lo sviluppo e la razionalizzazione di *policies* e iniziative già praticate presso la Scuola. Una volta messo a regime, il GEP dovrà costituire parte integrante del futuro Piano strategico.

Altresì, il GEP si coordina con il Piano delle Azioni positive (PAP) e, più in generale, con le attività intraprese dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola (CUG) e in particolare con quelle che interessano la dimensione di genere.

Infine, il GEP attinge e informa il Bilancio di Genere: da una parte, viene predisposto a valle dell'analisi operata attraverso questo strumento che identifica le aree e i contesti in cui il gender gap è più evidente e richiede di adottare misure specifiche per contrastarlo. Da un'altra parte, il GEP serve anche a predisporre

¹ Acronimo di "Gender Equality Plan".

² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021.

³ Piano strategico pluriennale (2017-2020), approvato dal Senato accademico con deliberazione n. 168/2017.

⁴ Documento programmatico sulle politiche della Scuola, dicembre 2019.



azioni rivolte alla raccolta di dati aggiuntivi, non evidenziati nella prima edizione del Bilancio di Genere, in vista dell'adozione di politiche mirate a speciali bisogni della Scuola. La raccolta di informazioni a livello granulare è al tempo stesso una delle attività richieste per l'attuazione del GEP e un'azione propedeutica alla progettazione di iniziative future indirizzate a risolvere le criticità emerse.

Il GEP della Scuola si rivolge primariamente a pianificare, realizzare e controllare l'attuazione di politiche di genere, ma tiene in considerazione precipua anche la prospettiva dell'*intersectionality*: ossia, intende associare le politiche di genere al rilievo e al contrasto delle disuguaglianze basate su altri tipi di diversità (culturali, linguistiche, religiose, relative all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato socio-economico, dipendenti dall'appartenenza a una minoranza etnica, ecc.). Secondo l'indicazione delle Linee Guida europee, un GEP inclusivo considera anche come le disuguaglianze di genere possano interagire con altre forme di discriminazione e si preoccupa di contrastarne gli effetti attraverso pratiche apposite. La prospettiva dell'*intersectionality* trova compimento nella previsione di azioni come la creazione di una postazione per persone con disabilità nella biblioteca della Scuola. Può preludere inoltre all'avvio di *policies* di carattere più generale a partire dalla raccolta di dati disaggregati su condizioni individuali o di gruppo, diverse dal genere, che possono, combinandosi o meno con questa differenza, causare o amplificare le disuguaglianze.

I.II. La dimensione di genere alla Scuola Superiore Sant'Anna

La Scuola ha adottato nel tempo organismi, procedure e pratiche che si propongono di contrastare le disuguaglianze di genere, raggiungendo una discreta efficacia di azione. Nel solco dell'esperienza del Comitato per le Pari Opportunità ha costituito il Comitato Unico di Garanzia al quale sono attribuiti compiti consultivi, propositivi e di garanzia rispetto alla realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere lavorativo. Il PAP 2020-2022 elaborato dal CUG e approvato dal Senato accademico già prevede alcune delle iniziative cui si allineano, nell'intento di proseguire e ampliare le esperienze realizzate, le azioni incluse nel GEP: sul piano dei servizi di welfare, della formazione al personale docente e tecnico-amministrativo e rivolta alla componente allievi, dell'implementazione di forme di lavoro agile. Ancora, il PAP promuove le attività della Task Force "Per un'Accademia inclusiva e Antisessista" e lo sviluppo di procedure per il riconoscimento di carriere ALIAS richiamate nel GEP.

La Scuola ha istituito da anni la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, che presta assistenza a chi si ritenga vittima di abusi o fastidi sessuali, di condotte discriminatorie o di violenza morale; deve monitorare le situazioni di rischio in relazione ai comportamenti indicati e svolgere attività di rilevazione dei disagi anche attraverso incontri individuali e di gruppo con le varie componenti della Scuola. La/il Consigliera/e di Fiducia presiede il Comitato Garante del Codice Etico (CGCE), che svolge attività di analisi, indagine e controllo rispetto all'attuazione delle norme del Codice Etico.

La Scuola si è infatti dotata di un Codice etico che afferma i principi e valori in cui la Scuola si riconosce come la promozione del merito, la valorizzazione delle differenze, la trasparenza, l'imparzialità e l'integrità. Il Codice condanna e reprime comportamenti quali abuso di potere, abusi e molestie sessuali, nepotismo e favoritismo, indicando nel/la Consigliere/a di Fiducia e nel CGUE i canali di ascolto per le eventuali violazioni del Codice.

Nel 2014 la Scuola ha adottato anche un Codice di Comportamento che integra e specifica il codice di comportamento nazionale obbligatorio per le amministrazioni pubbliche (d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62). La Scuola ha inteso tuttavia mantenere lo strumento del Codice etico già vigente dal 2010. Il coordinamento e il raccordo tra i due strumenti, nonché la loro eventuale revisione, costituiscono oggetto di un'azione prevista nel GEP.



La Scuola ha elaborato un Bilancio di Genere 2020 che compie un'analisi di contesto della dimensione di genere relativamente a componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, incarichi istituzionali e di governo. Grazie al risultato prodotto da questa valutazione *ex ante*, è stato possibile pianificare le azioni inserite nel GEP, partendo dalla conoscenza e l'approfondimento di situazioni e processi concreti, rendendole così maggiormente orientate a rispondere alle esigenze specifiche della Scuola.

Tra gli strumenti istituzionali disponibili per rilevare informazioni relative al clima culturale presente alla Scuola in relazione ai principi di pari opportunità e non discriminazione, nonché al livello di soddisfazione rispetto alle pratiche attive per garantirli, vi sono le indagini periodicamente somministrate al personale, docente e tecnico-amministrativo, e alla componente studentesca (ad esempio, il questionario sul benessere organizzativo). Il GEP prevede di arricchire la raccolta dei dati necessari all'attivazione e al monitoraggio delle *gender policies* sia con questionari appositi sia con l'inserimento di domande dedicate all'interno delle *surveys* già operative.

La base di esperienze attivate finora alla Scuola è molta ricca sia rispetto agli strumenti di analisi del *gender gap* sia in relazione alle misure assunte per contrastarlo. Essa si è realizzata attraverso le decisioni assunte dagli organi di governance e le pratiche attuate da altri organismi, commissioni, gruppi di lavoro di carattere progettuale, operativo e di monitoraggio.

SEZIONE II

II.1. Il Piano di uguaglianza di genere della Scuola Superiore Sant'Anna: struttura e contenuti

Il GEP si articola nelle 5 aree di intervento seguenti: 1) Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione; 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna area il GEP individua gli obiettivi da raggiungere e indica le azioni (in numero variabile) da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi è fatta sulla base dell'analisi di contesto ottenuta con il Bilancio di genere, tenendo conto delle esperienze di *policies* orientate al genere già realizzate, e del loro livello di penetrazione rilevato attraverso *surveys* periodiche. A ciascuna azione è dedicata una scheda che comprende una breve descrizione, i destinatari a cui è rivolta, i responsabili istituzionali e operativi, la timeline, gli indicatori di valutazione e le risorse umane, materiali ed economiche che vi sono dedicate.

Considerata la finalità, il GEP non è per sua natura un documento statico e immutabile e potrà essere soggetto a continue evoluzioni, modifiche ed integrazioni alla luce delle esigenze che potranno emergere durante il periodo di implementazione.

L'aggiornamento del GEP potrebbe dipendere da molti fattori come, a titolo di esempio, da un eventuale cambiamento all'interno della struttura dell'organizzazione (a causa della nomina di nuove o nuovi dirigenti di alto livello) o dall'introduzione di una nuova legislazione o di nuove politiche che si applicano alle organizzazioni di ricerca e/o alle università.



II.II. Obiettivi specifici e misurazioni per Aree chiave

Le azioni descritte nel GEP sono finalizzate a perseguire una molteplicità di obiettivi attraverso una complessa rete di misure attuative.

Per questa ragione, appare evidente come il monitoraggio delle iniziative attuate risulti essere essenziale al fine di reperire informazioni su come queste rispondano concretamente alle esigenze della Scuola e come sostengano il cambiamento in modo efficace attraverso la valutazione del grado di successo, oppure dell'adeguatezza delle attività implementate.

La previsione di indicatori di valutazione chiari, già in fase di elaborazione del GEP, consentirà di avere a disposizione degli strumenti di supporto che consentano di monitorare *step by step* la realizzazione delle attività propedeutiche al raggiungimento degli obiettivi prefissati nonché agevolerà il processo di conoscenza del cambiamento in atto da parte di tutte le componenti della Scuola.

Per consentire una più snella ed efficace interlocuzione tra le diverse strutture coinvolte nell'implementazione delle azioni indicate nel GEP, si ritiene opportuno prevedere l'individuazione di un/una referente per Area ed Istituto che supporterà nelle attività di raccolta dati e monitoraggio.

Alla luce della tipologia e del contenuto delle azioni previste nel GEP, sono state individuate due tipologie di indicatori:

1. *indicatori quantitativi*, volti alla misurazione ed al raffronto delle informazioni contenute nel Bilancio di Genere al fine di monitorare l'aggiornamento e l'eventuale variazione dei dati a seguito dell'introduzione e dell'implementazione delle misure descritte nel GEP;
2. *indicatori qualitativi*, necessari a valutare il cambiamento nelle diverse dimensioni ed attività della Scuola attraverso l'inserimento nel questionario sul Benessere Organizzativo di quesiti specifici che consentano di verificare la percezione dell'effettivo impatto sulle componenti della Scuola delle azioni descritte nel GEP.

Di seguito è riportata l'articolazione del GEP:

AREA 1

Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata

Obiettivo 2: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Obiettivo 3: Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere

Obiettivo 4: Costruzione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivo

Azione 1.1 - Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro

Azione 1.2 - Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata

Azione 1.3 - Previsione di un *benefit* mensile della durata di un anno per il periodo di maternità

Azione 1.4 - Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di *welfare*

Azione 1.5 - Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere



Azione 1.6 - Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle “Carriere Alias”

Azione 1.7 - Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della *gender equality*, delle pari opportunità e della non discriminazione

Azione 1.8 - Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola

Azione 1.9 - Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l’uguaglianza di genere

Azione 1.10 - Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola

AREA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Armonizzazione dei processi decisionali e delle fonti interne con le attività incluse nel GEP al fine di rafforzare e sensibilizzare ad una maggiore equità di genere ed incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l’equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”

Azione 2.1 - Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”

AREA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Miglioramento delle pari opportunità nel reclutamento accademico

Obiettivo 2: Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera

Azione 3.1 - Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi volte al rispetto della parità di genere

Azione 3.2 - Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca

Azione 3.3 - Corsi di *mentoring* ed *empowerment*

Azione 3.4 - Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità

Azione 3.5 - Campagne *social* per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato

Azione 3.6 - Iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco”

AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 1: Promozione dell’integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca



Obiettivo 2: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione 4.1 - Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Azione 4.2 - Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere

Azione 4.3 - Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del *diversity management*

Azione 4.4 - Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca

AREA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

Obiettivo 2: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche relative alla *gender equality* all'interno della comunità della Scuola e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

Obiettivo 3: Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti e studentesse

Azione 5.1 - Costituzione "Sportello Antiviolenza" congiunto SSSA-UNUPI-SNS

Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione da parte della *Task Force* "Per un'accademia inclusiva e antisessista"

Azione 5.3 - Analisi delle fonti pertinenti (Codice Etico e Codice di comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento

Azione 5.4 - Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico

Azione 5.5 - Formazione per il personale in posizione di *leadership* e per il personale docente e ricercatore

Azione 5.6 - Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere



AREA 1

Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata

Obiettivo 2: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Obiettivo 3: Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere

Obiettivo 4: Costruzione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivo



Azione 1.1- Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro

Breve descrizione	Introdurre e/o prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale, Lavoro Agile (<i>smart working</i>) e Telelavoro
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, Organizzazioni Sindacali, RSU, Servizi ICT
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Adozione Regolamento sul Lavoro Agile2. Raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola (da pubblicare in pagina intranet dedicata)
Outcome	Maggiore conoscenza e consapevolezza degli strumenti a disposizione attraverso la raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola che contemplino l'introduzione e/o la proroga e/o l'ampliamento delle forme di lavoro flessibili (da pubblicare in pagina intranet dedicata)
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Verifica adozione del Regolamento sul Lavoro Agile (<i>smart working</i>) ed eventuali successive modifiche ed integrazioni2. Pubblicazione sulla pagina intranet dedicata delle disposizioni adottate in materia di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 1.2 - Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata

Breve descrizione	Elaborazione di Linee guida per un'organizzazione <i>family friendly</i> , finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro, attraverso una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni nell'ambito di attività didattiche, istituzionali e amministrative
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Senato Accademico, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG
Output	Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni
Outcome	Miglioramento nelle modalità di pianificazione e organizzazione delle riunioni collegate ad attività didattiche, istituzionali e amministrative e rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita privata-lavoro
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	1. Adozione delle Linee guida 2. Verifica/monitoraggio sull'implementazione attraverso apposito quesito (ad es.) nell'indagine sul Benessere Organizzativo
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 1.3 - Previsione di un *benefit* mensile della durata di un anno per il periodo di maternità

Breve descrizione	<p>Il Senato Accademico e successivamente il Consiglio di Amministrazione nel 2021 hanno approvato la proposta della Rettrice volta ad attivare una politica di sostegno finalizzata al supporto della maternità per le assegniste di ricerca, le ricercatrici e le allieve PhD tale da consentire loro un pronto rientro al lavoro e quindi alle attività di ricerca, al termine del periodo di astensione obbligatoria.</p> <p>Il contributo dovrebbe permettere alle destinatarie di poter contare su un supporto di <i>babysitting</i> o servizi di nido per poter avere il tempo e la possibilità di proseguire nella propria attività di ricerca</p>
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Assegniste, Ricercatrici ed Allieve PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, CUG
Output	Assegnazione del <i>benefit</i>
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sul numero di domande pervenute e di <i>benefit</i> assegnati
Risorse Finanziarie	Risorse destinate al supporto economico della maternità per le assegniste di ricerca, le ricercatrici e le allieve PhD come da Budget allegato



Azione 1.4 - Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di *welfare*

Breve descrizione	<p>Studio sulla possibile estensione ed il miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia e alla maternità partendo dalla stipula di convenzioni con enti esterni, alla creazione di una <i>baby room</i> fino al progetto di una ludoteca aziendale. L'azione comprende un'indagine e la conseguente mappatura del fabbisogno attraverso la somministrazione di questionari <i>ad hoc</i> a tutto il personale della Scuola ed uno studio di fattibilità delle varie ipotesi. In particolare, l'azione si articolerà in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza e ampliamento delle possibilità di accesso a contributi finalizzati al sostegno delle politiche di <i>welfare</i> 2. Avvio studio di fattibilità per lo sviluppo di aree dedicate all'allattamento e alla cura degli/delle infanti (<i>baby room</i>) 3. Avvio studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale" da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito per l'analisi e la valutazione degli adempimenti tecnici e giuridici necessari (es. sicurezza, assicurazione RC, ecc.)
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, Area Risorse Umane, CUG, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG, RSU
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione e/o ampliamento di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza 2. Report sullo studio di fattibilità per lo sviluppo aree per allattamento e cura degli/delle infanti (<i>baby room</i>) 3. Report sullo studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale"
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> finalizzate ad una migliore conciliazione famiglia-lavoro
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica del numero di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza attivate/rinnovate 2. Verifica dei contenuti del Report: disponibilità degli spazi ed eventuali costi necessari per l'allestimento 3. Verifica dei contenuti del Report: presenza di tutti gli aspetti necessari all'implementazione del Progetto pilota
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'attivazione e/o rinnovo di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza come da Budget allegato



Azione 1.5 - Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

Breve descrizione	Promozione dell'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali attraverso l'adeguamento delle fonti interne e della modulistica standard alle regole del linguaggio inclusivo
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere2. Fonti interne armonizzate con i contenuti delle Linee guida3. Modulistica inclusiva della dimensione di genere
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Adozione delle Linee guida elaborate dal CUG2. Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'adeguamento delle fonti interne rispetto ai contenuti delle Linee guida3. Monitoraggio sull'utilizzo del linguaggio inclusivo della dimensione di genere nelle campagne informative istituzionali
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 1.6 - Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle “Carriere Alias”

Breve descrizione	<p>Il dispositivo della carriera Alias, un'identità transitoria, si colloca nell'ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell'identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro.</p> <p>Tale strumento è finalizzato a garantire ambienti inclusivi e rispettosi delle differenze, anche in tema di identità di genere, al fine di promuovere il benessere fisico, psicologico e relazionale delle persone che studiano e lavorano.</p> <p>La Scuola ha recentemente approvato il Regolamento e pertanto si ritiene utile promuoverne la diffusione al fine di aumentare la sensibilità della Comunità Accademica sul tema dell'identità di genere</p>
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Staff
Attori coinvolti nell'implementazione	Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Affari Generali, Area Staff, CUG
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Maggiore conoscenza da parte della Comunità Accademica dei contenuti del Regolamento sulle Carriere Alias2. Report/statistiche sulle richieste pervenute
Outcome	Miglioramento della percezione della Scuola come ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze, anche in tema di identità di genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Raccolta dati anonimizzati relativi alle richieste di attivazione delle carriere Alias e monitoraggio tempi di risposta della Scuola
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 1.7 - Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della *gender equality*, delle pari opportunità e della non discriminazione

Breve descrizione	Formazione specifica sui temi della <i>gender equality</i> , delle pari opportunità e della non discriminazione, rivolta a tutto il personale docente e di ricerca, con particolare riferimento alla loro rilevanza: <ul style="list-style-type: none">• nell'ambito dei rapporti di tutoraggio e supervisione• nella valutazione di studenti/esse, come anche di candidati/e a posizioni di docenza e ricerca (<i>unconscious bias</i>)
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio e supervisione
Output	Corsi di formazione sulle tematiche della <i>gender equality</i> , delle pari opportunità e della non discriminazione specifici per personale con responsabilità di tutoraggio e supervisione e/o partecipante a commissioni di valutazione
Outcome	Diffusione tra il personale docente e di ricerca della cultura <i>gender sensitive</i> e conseguente aumento della sensibilità sulle tematiche della <i>gender equality</i> , delle pari opportunità e della non discriminazione, al fine di una migliore inclusività, di una migliore valorizzazione delle diversità e della rimozione degli <i>unconscious bias</i>
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Monitoraggio del numero dei corsi attivati2. Monitoraggio della partecipazione ai corsi3. Verifica dell'efficacia dei corsi sull'aumento della sensibilità dei e delle partecipanti sulle tematiche affrontate
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato



Azione 1.8 - Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola

Breve descrizione	Studio di fattibilità e allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali (disabilità motorie e visive)
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Utenti con disabilità motorie e visive
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione
Responsabili dell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione
Attori coinvolti nell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica
Output	Postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali
Outcome	Aumento della sensibilità sulle tematiche della diversità e delle pari opportunità e diffusione di una cultura inclusiva
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Verifica della disponibilità e dell'uso della postazione
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'allestimento della postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali come da Budget allegato



Azione 1.9 - Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere

Breve descrizione	Progettazione e realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale che offra una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere. All'interno di tale sezione, sarà inserita la traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola, rilevanti per le <i>policies</i> di genere
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, CUG
Responsabili dell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia
Output	<ol style="list-style-type: none">1. Realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale2. Traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola, rilevanti per le <i>policies</i> di genere
Outcome	Promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sull'aggiornamento e l'implementazione dell'apposita sezione del sito istituzionale, con particolare riferimento alla verifica sul numero degli accessi e di iniziative pubblicate
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 1.10 - Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola

Breve descrizione	<p>Raccolta sistematica, da parte delle diverse strutture della Scuola e degli Istituti, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in formato digitale, per agevolare la stesura del Bilancio di Genere e per altre raccolte dati.</p> <p>L'azione si pone altresì l'obiettivo di ampliare gli indicatori prevedendo l'inclusione di dati relativi alla partecipazione in qualità di membri/coordinatori a progetti internazionali/nazionali, progetti con industrie, progetti con pubbliche amministrazioni; all'importo del finanziamento; alla partecipazione a <i>board</i>, a comitati di selezione e gruppi di lavoro; al numero di giorni di assenza e motivo.</p> <p>Oltre alla raccolta di dati quantitativi, si prevede la realizzazione di <i>climate surveys</i> per esplorare l'esperienza e la percezione sul <i>gender balance</i> nella Scuola</p>
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 4
Target diretto	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Terza Missione, Area Formazione, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, Area Terza Missione, Area Formazione, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Output	Bilancio di Genere aggiornato
Outcome	Aumento della base di informazioni sulla <i>gender equality</i>
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'aggiornamento periodico del Bilancio di Genere
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



AREA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Armonizzazione dei processi decisionali e delle fonti interne con le attività incluse nel GEP al fine di rafforzare e sensibilizzare ad una maggiore equità di genere e incrementare la presenza femminile

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"



Azione 2.1 - Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"

Breve descrizione	Previsione nelle fonti interne della Scuola dell'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative" (a titolo di esempio: Commissione paritetica, Comitato etico congiunto, Comitato Garante del Codice etico, Gruppi di lavoro)
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Comunità Accademica presente negli organi Collegiali e nelle commissioni operative
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e Responsabili di Istituto, CUG
Output	Aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"
Outcome	Equità di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Verifica sullo stato di aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



AREA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Miglioramento delle pari opportunità nel reclutamento accademico

Obiettivo 2: Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera



Azione 3.1 - Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi volte al rispetto della parità di genere

Breve descrizione	Elaborazione di Linee guida volte a: 1. promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella scrittura dei bandi nonché la consapevolezza e la rimozione dei pregiudizi di genere nella valutazione 2. rispettare la parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e delle allieve e degli allievi 3. prevedere il criterio del genere meno rappresentato come prioritario rispetto a quello della più giovane età nelle ipotesi di parità di punteggio nelle graduatorie di selezione
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Componenti delle Commissioni di concorso Candidate e candidati alle procedure di selezione della Scuola
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, CUG
Output	Linee guida
Outcome	Equità di genere nelle procedure di reclutamento, nella redazione dei bandi, nella composizione delle commissioni valutatrici nonché nella determinazione dei criteri di selezione
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	1. Approvazione Linee guida 2. Monitoraggio dell'attuazione delle Linee guida
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 3.2 - Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca

Breve descrizione	Organizzazione di campagne informative interne ed esterne (ad esempio <i>workshop</i> , <i>newsletter</i> , comunicazioni tramite canali <i>social</i>) interne ed esterne con <i>role model</i> nei vari ambiti disciplinari
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale di ricerca, allievi ed allieve, dottorandi e dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Servizi ICT
Output	Campagne informative realizzate
Outcome	Promozione della missione della Scuola come ambiente di ricerca equo ed inclusivo
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne informative realizzate e dei/delle partecipanti e raccolta dati sulle visualizzazioni
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'implementazione di campagne di comunicazione istituzionale come da Budget allegato



Azione 3.3 - Corsi di *mentoring* ed *empowerment*

Breve descrizione	<p>Progettazione e organizzazione di percorsi e <i>workshop</i> orientati a sviluppare <i>empowerment</i>, valorizzazione di sé, <i>leadership</i> e negoziazione diretti al genere numericamente sottorappresentato.</p> <p>In particolare, l'azione intende promuovere:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>workshop</i> focalizzati sulle <i>soft skill</i> considerando i vari target diretti; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili più <i>senior</i> e <i>role model</i>; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla <i>gender equality</i> nell'Accademia;2. corsi su programmi di finanziamento (es. Horizon Europe/MSCA)3. progettazione e pianificazione della attività di orientamento e formazione sull'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera attraverso la definizione di progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Comunità Accademica di genere numericamente sottorappresentato
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio
Output	Percorsi e <i>workshop</i> orientati a sviluppare <i>empowerment</i> , valorizzazione di sé, <i>leadership</i> e negoziazione diretti al genere numericamente sottorappresentato
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Numero di percorsi e <i>workshop</i> attivati2. Report/statistiche sull'adesione alle iniziative
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione percorsi e <i>workshop</i> sulle tematiche specifiche come da Budget allegato



Azione 3.4 - Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità

Breve descrizione	Revisione dei criteri di valutazione da applicare nel reclutamento del personale docente e di ricerca: introduzione di un criterio di valutazione della produzione scientifica e/o dell'anzianità accademica che tenga conto di un congedo parentale "esteso" (non limitato all'effettivo congedo parentale goduto), come già previsto dalle regole di partecipazione di alcuni programmi di finanziamento in ambito comunitario (ad esempio ERC) e nazionale (ad esempio Fondo Italiano per la Scienza)
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione, Membri delle Commissioni
Output	Adozione di <i>policy</i> relativa ai criteri di valutazione per il reclutamento del personale docente e di ricerca
Outcome	Pari opportunità nei processi di reclutamento per personale docente e di ricerca con o senza figli
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	1. Verifica adozione <i>policy</i> 2. Monitoraggio sull'attuazione della <i>policy</i> nelle procedure di reclutamento
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 3.5 - Campagne *social* per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato

Breve descrizione	Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione <i>social</i> mirate al genere meno rappresentato per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Media e società
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Staff, RSU, Servizi ICT
Output	Campagne <i>social</i> tematiche realizzate
Outcome	Promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne <i>social</i> realizzate e raccolta dati disaggregati sul numero di visualizzazioni
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'organizzazione e promozione degli eventi e delle campagne di informazione come da Budget allegato



Azione 3.6 - Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"

Breve descrizione	Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco" al fine di promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea STEM (acronimo di " <i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> ") da parte di studentesse di alto merito, figlie di genitori non laureati, selezionate in tutta Italia e che hanno concluso nel mese di giugno il quarto anno di scuola secondaria superiore
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Studentesse iscritte alla quarta superiore
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche, Personale docente e ricercatore
Output	Proseguo e valorizzazione dell'iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Previsione dell'iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco" quale corso di orientamento da svolgere annualmente
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'orientamento ed alla creazione di apposite campagne di comunicazione istituzionale come da Budget allegato



AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 1: Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca

Obiettivo 2: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica



Azione 4.1 - Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Breve descrizione	Progettazione e pianificazione di percorsi di formazione specifica per tutta la comunità accademica, in particolare: <ol style="list-style-type: none">1. corsi su bandi specifici per la promozione della <i>gender equality</i>2. per il personale di ricerca, corsi su come integrare la dimensione di genere nella ricerca3. per il personale di ricerca, corsi su come integrare la dimensione di genere nella didattica
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio
Output	Corsi di formazione specifica attivati
Outcome	Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato



Azione 4.2 - Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere

Breve descrizione	Elaborazione e pubblicazione di Bandi per collaborazioni a tempo parziale, ai sensi del D. Lgs. n. 69/2012 e del Regolamento delle attività formative della Scuola (art. 104 e segg.) - cosiddetti Bandi 150 ore - rivolti ad allieve ed allievi finalizzati allo svolgimento di attività di supporto legate alle tematiche di genere
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Allieve ed Allievi
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Risorse Umane, Servizi ICT
Output	Bandi 150 ore sulle tematiche di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none">1. Pubblicazione di Bandi 150 ore su base annuale2. Raccolta dati sul numero di richieste di partecipazione
Risorse Finanziarie	Risorse destinate a n. 2 borse annuali come da Budget allegato



Azione 4.3 - Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del *diversity management*

Breve descrizione	Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del <i>diversity management</i> , rafforzamento e consolidamento della partecipazione della Scuola a <i>network</i> tematici attraverso appositi contributi dedicati alla partecipazione delle ricercatrici a gruppi scientifici e reti sui temi di genere, promuovendo al contempo lo sviluppo di una cultura inclusiva anche attraverso la partecipazione attiva degli studenti e delle studentesse
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Affari Generali, Personale docente e ricercatore
Output	Adesione della Scuola a reti multidisciplinari nell'ambito delle tematiche del genere e del <i>diversity management</i>
Outcome	Diffusione delle conoscenze e dell'approccio interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sulla adesione della Scuola a reti multidisciplinari
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 4.4 - Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca

Breve descrizione	Pubblicazione di bandi finalizzati all'erogazione di premi annuali per la migliore tesi che includa una dimensione di genere e pari opportunità destinati a laureandi/laureande e dottorandi/dottorande
Riferimento Obiettivi	<input type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2
Target diretto	Allievi/Allieve, Dottorandi/Dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Staff, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, CUG
Output	Bandi e relative graduatorie di attribuzione dei premi
Outcome	Incremento di progetti di ricerca e di tesi sulle tematiche legate alla <i>gender equality</i> e alle pari opportunità
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Pubblicazione di almeno un bando e raccolta numero delle richieste di partecipazione pervenute
Risorse Finanziarie	Risorse destinate a premi rivolti agli studenti ed alle studentesse come da Budget allegato



AREA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

Obiettivo 2: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche relative al *gender equality* all'interno della comunità della Scuola e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

Obiettivo 3: Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti e studentesse



Azione 5.1 - Costituzione "Sportello Antiviolenza" congiunto SSSA-UNIFI-SNS

Breve descrizione	I Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna, della Scuola Normale Superiore, convergono sulla necessità di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza di genere, di omo- e trans-fobia, e di comportamenti discriminatori, sia attraverso attività di carattere formativo, informativo e divulgativo, sia mediante un servizio di ascolto, assistenza, informazione e sostegno rivolto a tutti/e gli/le appartenenti alla comunità universitaria, istituendo all'uopo un apposito sportello che abbia competenze specifiche in ambito universitario
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia, Area Affari Generali, Area Staff
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione sportello antiviolenza congiunto SSSA-UNIFI-SNS 2. Campagna di comunicazione mirata alla promozione e pubblicizzazione dei servizi offerti dallo sportello
Outcome	Rafforzamento di strumenti a tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione sportello antiviolenza congiunto SSSA-UNIFI-SNS 2. Raccolta dati sul numero di accessi e di richieste di assistenza e sostegno
Risorse Finanziarie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Costi di funzionamento dello sportello (risorse umane dedicate e spazi) come da Budget allegato 2. Campagna di comunicazione sportello (Ideazione strategica e creatività campagna) come da Budget allegato



Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione da parte della *Task Force* "Per un'accademia inclusiva e antisessista"

Breve descrizione	Promozione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere, questioni LGBT+, con la partecipazione di tutta la comunità accademica
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	1. Calendarizzazione di eventi ed incontri 2. Progettazione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere
Outcome	Sensibilizzazione alle tematiche legate a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere e promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio e raccolta dati relativi al numero di eventi organizzati nel triennio 2022-2024
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'organizzazione e promozione degli eventi e delle campagne di informazione come da Budget allegato



Azione 5.3 - Analisi delle fonti pertinenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento

Breve descrizione	Analisi ed adeguamento delle fonti interne pertinenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) a partire dalla verifica del rispetto del linguaggio inclusivo, armonizzazione con i contenuti del GEP
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG
Output	Codice Etico e Codice di Comportamento aggiornati
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività di analisi ed adeguamento del Codice Etico e del Codice di Comportamento
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 5.4 - Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico

Breve descrizione	Recepimento delle raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale attraverso l'aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali e successiva elaborazione di FAQ che chiariscano gli adempimenti da porre in essere e le competenze dei diversi soggetti coinvolti
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia, RSU, Servizi ICT
Output	FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico
Outcome	Rafforzamento del ruolo della Scuola quale organizzazione di contrasto delle discriminazioni
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Pubblicazione delle FAQ sul sito istituzionale ed elaborazione report per monitorare il numero degli accessi alla pagina
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive



Azione 5.5 - Formazione per il personale in posizione di *leadership* e per il personale docente e ricercatore

Breve descrizione	Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al personale in posizione di <i>leadership</i> ed al personale docente e ricercatore - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza su che cosa siano sessismo e molestie sessuali ed a sviluppare <i>empowerment</i> ed inclusività nei processi decisionali
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Personale docente e ricercatore, Componenti degli organi della Scuola, Personale collocato in posizioni apicali
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttore/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola, Area Risorse Umane, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Responsabili di Area e di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG, Area Risorse Umane
Output	Corsi destinati al personale in posizione di <i>leadership</i> ed al personale docente e ricercatore sul tema dell'educazione di genere, prevenzione della violenza di genere, <i>empowerment</i> ed inclusività nei processi decisionali
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato



Azione 5.6 - Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere

Breve descrizione	Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al corpo studentesco - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza su che cosa siano sessismo e molestie sessuali
Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 2 <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivo 3
Target diretto	Corpo studentesco
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi accademiche, Area Formazione, Personale docente e ricercatore, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio, CUG
Output	Corsi obbligatori destinati al corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato



Il presente documento è stato approvato dal Senato Accademico della Scuola Superiore Sant'Anna nella seduta del 15 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 20 dicembre 2021, sottoscritto digitalmente dalla Rettrice in data 21 dicembre 2021, ed è reso disponibile nell'apposita sezione del sito istituzionale della Scuola al fine di consentirne la massima diffusione.

La Rettrice della Scuola Superiore Sant'Anna

Prof.ssa Sabina NUTI

(Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i)